

VILNIAUS DAILĖS AKADEMIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

I. ĮVADAS

Vilniaus dailės akademijos lygių galimybių politika ir seksualinio priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo tvarka (toliau – ši Politika) nustato lygių galimybių ir seksualinio priekabiavimo prevencijos Vilniaus dailės akademijoje (toliau – VDA, Akademija) principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

Šios Politikos tikslas yra užtikrinti, kad: (1) Akademijoje būtų laikomasi Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinto asmens lygybės principo ir būtų išvengta bet kokių tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos apraiškų; (2) VDA su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ir esamais darbuotojais bei studentais bus elgiamasi pagarbiai, nepažeidžiant žmogaus orumo ir teisių; (3) akademinė bendruomenė būtų supažindinta su priekabiavimo kaip akademinės etikos pažeidimo ypatumais, jo prevencijos priemonėmis ir pažeidimo nagrinėjimo bei sprendimų priėmimo procedūromis VDA.

Ši Politika parengta remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu bei Lietuvos universitetų rektorių konferencijos parengtomis Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairėmis (Vilnius, 2020).

II. PAGRINDINĖS VARTOJAMOS SĄVOKOS

1. Asmuo, atsakingas už priekabiavimo prevenciją – Akademijos paskirtas asmuo, kuris priima Akademijos bendruomenės narių pranešimus, vykdo konsultacijas, teikia rekomendacijas priekabiavimo klausimais, vykdo prevencijos priemones ir prižiūri šios Politikos nuostatų dėl priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą VDA (toliau – Atsakingas asmuo).

2. Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

3. Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

4. Nepagrįstas pranešimas – toks, kuriuo siekiama pakenkti skundžiamajam arba jį pažeminti. Toks pranešimas laikomas šmeižikišku.

5. Nepriimtini ar nepageidaujami seksualinio priekabiavimo fiziniai veiksmai, apimantys:

5.1. prisilietimą (pvz., plekšnojimą, glostymą, glamonėjimą, grybštelėjimą, siekimą pabučiuoti, bučiavimą, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą);

5.2. persekiojimą;

5.3. lytinių santykių siekimą ar lytinius santykius, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą. Akademija privalo informuoti asmenį dėl galimybės kreiptis į teisėsaugos institucijas.

6. Nepriimtini ar nepageidaujami seksualinio priekabiavimo neverbaliniai veiksmai, apimantys:

6.1. seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių priemonių rodymą, siuntimą ar dovanojimą;

6.2. genitalijų rodymą.

7. Nepriimtini ar nepageidaujami seksualinio priekabiavimo verbaliniai veiksmai, apimantys:

7.1. seksualinio turinio pasisakymus ar užuominas, žeminančias moteris ir vyrus ar lytį dėl fizinių savybių ir manierų;

7.2. seksualinio turinio pasisakymus, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

7.3. pasimatymų, apsikabinimų reikalavimą, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;

7.4. seksualinių paslaugų reikalavimą (pvz., mainais už pageidaujamą pažymį ar kitą akademinę galimybę);

7.5. seksualinių fantazijų patenkinimo reikalavimą.

8. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

9. Nukentėjusysis – VDA bendruomenės narys, prie kurio seksualiai priekabiavo kitas Akademijos bendruomenės narys Akademijos veiklų metu.

10. Pranešimas – žodinis ar rašytinis informacijos apie seksualinį priekabiavimą pateikimas.

11. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

12. Seksualinis priekabiavimas – asmeniui, prie kurio priekabiuojama, nepriimtinas ar šio asmens nepageidaujamas fiziniais, verbaliniais ar neverbaliniais veiksmais išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, nurodytas šios Politikos 5, 6 ir 7 punktuose. Seksualinio priekabiavimo tikslas yra seksualinis pasitenkinimas, siekis pažeminti žmogų, pademonstruoti savo viršenybę, o seksualinio priekabiavimo veiksmai gali būti atlikti: 1) turint galią dėl einamų pareigų (pvz., esant pavaldumo santykiams, hierarchiškai nelygiaverčiams santykiams), 2) turint galią dėl sprendimo priėmimo (pvz., sprendimo dėl pasiekimų įvertinimo, pripažinimo ar paaukštinimo) ir / ar 3) galią grindžiant prievarta (pvz., sukelti psichologinę ir fizinę baimę) ir / ar 4) tarp lygiaverčių, vienodo statuso asmenų.

13. Skundžiamasis – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas apie priekabiavimą.

14. Socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, mokymasis ir / ar studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

15. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

15.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

15.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

15.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

15.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

15.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

15.6. įstatymų nustatytas specialias laikinasias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

15.7. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

15.8. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

16. VDA bendruomenė – akademinės bendruomenės nariai, valdymo organų nariai, darbuotojai (ne akademinės bendruomenės nariai), alumnai, Akademijai nusipelnę asmenys (pvz., emeritai), garbės nariai (pvz., garbės daktarai, garbės profesorai), mecenatai, studentai ir klausytojai, įskaitant asmenis, studijuojančius ar dirbančius pagal mainų ar bendradarbiavimo programas.

III. LYGIOS GALIMYBĖS DARBO METU

17. Visiems VDA darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu.

18. VDA organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve galėtų būti atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

19. VDA organizuodama savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas VDA darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

20. Visiems VDA darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

21. VDA savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

22. VDA bendruomenės nariai vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose. Visi VDA bendruomenės nariai privalo laikytis šios Politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. VDA bendruomenės nariai negali diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų VDA bendruomenės narių dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius VDA bendruomenės narius, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

23. Šios Politikos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Pranešimai apie diskriminacijos atvejus Akademijoje bus tiriami Rektoriaus sudarytoje Lygių galimybių grupėje, nustatytos kompetencijos ribose, esant reikalui bus perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

24. VDA imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

25. VDA imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Akademijos pareigos.

IV. LYGIOS GALIMYBĖS ĮDARBINANT

26. VDA pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti kandidatais būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis jų sugebėjimais ir kvalifikacija.

27. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

28. Naujų VDA darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

29. VDA darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams. Akademijos darbo skelbimuose pabrėžiamas Akademijos įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

30. Naujų VDA darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, ir bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

31. VDA darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Esant galimybei, bent du Akademijos personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

32. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

33. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai ar ženklų kalba kalbančio vertėjo pagalba), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

V. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

34. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams VDA yra vadovaujamosi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, darbo krūviu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilnę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

35. Visiems VDA darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

36. Kriterijai, kuriais yra vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje, ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

37. Metinis ar kito laikotarpio VDA darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilnę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VI. DARBUOTOJŲ APSAUGA

38. VDA imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

39. Akademijos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Rektorių, dekaną/prodekaną ar rektoriaus sudarytos Lygių galimybių grupės vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. (Kreiptis galima raštu, žodžiu (tokiu atveju pokalbis turi būti protokoluojamas/įrašomas) arba elektroniniu būdu (el. paštu) arba užpildant elektroninę pranešimo formą VDA interneto svetainėje).

40. Akademijoje gautas darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundas dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tiriamas Rektoriaus sudarytoje Lygių galimybių grupėje arba perduodamas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

41. VDA galimo pažeidimo dėl diskriminacijos tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

42. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra

laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

VII. DISKRIMINACIJOS IR SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

43. Pagrindinis VDA kovos su priekabiavimu programos įgyvendinimo principas yra greitai ir teisingai reaguoti į gautus pranešimus apie priekabiavimą.

44. Siekiant išvengti priekabiavimo, VDA bendruomenės nariams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

44.1. Analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka šią Politiką.

44.2. Būti sąmoningiems, žinoti ar numanyti, koks elgesys gali būti laikomas priekabiavimu.

44.3. Būti atidiems ir jautriems vienas kitam, gerbti privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą bendruomenės narį darbo ar studijų aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo pareigas. Rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

44.4. Nebūti pasyviu šią Politiką pažeidžiančio elgesio stebėtoju ir imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti.

44.5. Patyrus elgesį, turintį priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar kitaip pareikšti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas.

45. VDA bendruomenės informavimą ir švietimą seksualinio priekabiavimo prevencijos srityse vykdo Atsakingas asmuo.

46. Atsakingas asmuo vykdo šias funkcijas:

46.1. konsultuoja VDA bendruomenės narius priekabiavimo prevencijos klausimais;

46.2. periodiškai vykdo dokumentų, reglamentuojančių priekabiavimo prevenciją, tyrimą ir padarinių sumažinimą, laikymosi stebėseną;

46.3. esant reikalui, atlieka VDA bendruomenės narių apklausas priekabiavimo prevencijos klausimais;

46.4. teikia rekomendacijas VDA bendruomenės nariams apsaugos nuo priekabiavimo klausimais;

46.5. įgyvendina priekabiavimo prevencijos priemones;

46.6. organizuoja mokymus.

47. VDA bendruomenei gali būti taikomos šios švietimo priemonės:

47.1. priekabiavimo prevencijos mokymai;

47.2. diskriminacijos ir išankstinių nuostatų (susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija) prevencijos mokymai;

47.3. diskusijos, forumai ir kt.

VIII. PRANEŠIMAS APIE SEKSUALINĮ PRIEKABIAVIMĄ

48. Jeigu VDA bendruomenės narys įtaria ar mano, kad susidūrė su seksualinio priekabiavimo atveju, jis gali:

48.1. Teikti pranešimą apie patirtą priekabiavimą. Apie priekabiavimo atvejį būtina pranešti kaip įmanoma greičiau, kad į tai būtų reaguojama nedelsiant.

48.2. Konsultuotis neteikdamas oficialaus pranešimo (pvz., pasitelkdamas diskusiją ir formalų tarpininkavimą) su šios Politikos 50 punkte nurodytais asmenimis.

49. Pranešimą apie patirtą seksualinį priekabiavimą galima pateikti raštu, žodžiu (tokiu atveju pokalbis turi būti protokoluojamas/įrašomas) arba elektroniniu būdu (el. paštu kreipiantis į šios Politikos 50 punkte nurodytą pasirinktą asmenį (-is) arba užpildant elektroninę pranešimo formą VDA interneto svetainėje).

50. Pranešimas gali būti pasirinktinai teikiamas Atsakingam asmeniui, VDA psichologui, dekanui/prodekanui, VDA akademinės etikos komitetui (komisijai) (toliau – Etikos komitetas) ar jo pirmininkui. Gavus pranešimą apie Akademijos rektoriaus priekabiavimą, jis perduodamas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai; aptariamam atveju į šią tarnybą nukentėjęs asmuo taip pat turi teisę kreiptis tiesiogiai. Kai pranešimas pateikiamas Atsakingam asmeniui, VDA psichologui, dekanui/prodekanui ar Etikos komiteto pirmininkui, jis susipažįsta su pranešimu ir perduoda jį nagrinėti Etikos komitetui.

51. VDA bendruomenės narys, teikiantis pranešimą apie priekabiavimą, turi atskleisti savo tapatybę. Tačiau informacija apie tai yra naudojama išimtinai atliekamo pranešimo tyrimo tikslais, yra saugoma ir neviešinama (gali būti prieinama tik pranešimo tyrimą atliekantiems asmenims). VDA nėra atsakinga už tai, kad pranešime nurodyta informacija ne dėl VDA kaltės tapo viešai žinoma per visuomenės informavimo priemones, socialinius tinklus ar kitas informacijos sklaidos priemones/šaltinius.

IX. PRANEŠIMO APIE SEKSUALINĮ PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMAS

52. Etikos komitetas privalo nedelsdamas inicijuoti VDA bendruomenės nario pranešimo apie priekabiavimą nagrinėjimą ir užtikrinti jo nagrinėjimo reaktyvumą, išsamumą, nešališkumą ir konfidencialumą.

53. Pranešimo nagrinėjimo tikslas – surinkti duomenis, leidžiančius padaryti pagrįstą išvadą, kad priekabiavimo veiksmai buvo įvykdyti arba kad pranešimas nepagrįstas, arba stokojama įrodymų apie tai, kad tokie veiksmai buvo atlikti.

54. Pranešimas apie galimą priekabiavimo atvejį nagrinėjamas Etikos komitete vadovaujantis šia Politika, VDA akademinės etikos kodeksu ir kitais VDA vidaus teisės aktais. Esant poreikiui, pranešimui nagrinėti pasitelkiami reikalingi specialistai (psichologas, konsultantas ar kitas reikiamos kompetencijos specialistas). Atsakingas asmuo visuomet dalyvauja pranešimo nagrinėjime Etikos komitete. Etikos komitetas, nagrinėdamas pranešimą, atlieka visus, jos nuomone, reikalingus veiksmus išsamiam ir visapusiškam pranešimo išnagrinėjimui (apklausia nukentėjusįjį, liudytojus, surenka informaciją ir kt.).

55. VDA priekabiavimo atvejų nagrinėjimo senaties terminas yra ketveri metai nuo veiksmų, kuriais galimai buvo atliktas šioje Politikoje numatytas pažeidimas.

56. Gavusi nukentėjusiojo pranešimą, Etikos komitetas informuoja abi šalis ir pranešimo nagrinėjime dalyvaušančius asmenis apie pranešimo nagrinėjimo procedūrą. Abi šalys taip pat informuojamos apie tai, kad, joms pageidaujant, jos gali turėti patarėją / tarpininką.

57. Tiek nukentėjusiajam, tiek skundžiamajam turi būti suteikta galimybė prašyti, kad pranešimo nagrinėjime dalyvaujantis asmuo (-enys) būtų pakeistas, jei šio asmens (-ų) dalyvavimas nagrinėjant pranešimą gali sukelti interesų konfliktą ar neužtikrintų nešališkumo.

58. Visi VDA bendruomenės nariai turi bendradarbiauti atliekant pranešimo tyrimą ir turėdami bet kokios informacijos, susijusios su galimu priekabiavimu, ją pateikti. Bet kuris Akademijos bendruomenės narys, manantis, kad tapo priekabiavimo auka, turėtų apie tai pranešti ir bendradarbiauti, tiriant atitinkamas veikas ir priimant dėl jų sprendimus.

59. Tiek nukentėjusysis, tiek skundžiamasis turi teisę pasirinkti, ar dalyvauti Etikos komiteto posėdyje, nagrinėjant pranešimą. Vienos ar abiejų šalių atsisakymas dalyvauti pranešimo nagrinėjime neužkerta kelio Etikos komitetui išnagrinėti pranešimą ir priimti sprendimą, remiantis turima informacija (šalys turi būti informuotos apie tai).

60. Pranešimas nagrinėjamas, laikantis objektyvumo, nešališkumo, diskretiškumo ir teisingumo principų abiejų šalių atžvilgiu, rodant joms deramą pagarbą ir nepažeidžiant jų orumo. Visi su pranešimo nagrinėjimu ir duomenų rinkimu susiję pokalbiai turi būti įrašomi apie tai informavus apklausiamus asmenis.

61. Priekabiavimas yra vertinamas, atsižvelgiant į aplinkybių visumą: pobūdį, dažnumą, intensyvumą (konfrontacijos laipsnį), vietą, kontekstą, trukmę.

62. Jei atlikus pradinį pranešimo nagrinėjimą nustatoma, kad pranešimas yra nepagrįstas ar stokojama įrodymų, nagrinėjimas gali būti nutraukiamas, nesiimant jokių tolimesnių veiksmų.

63. Etikos komitetas išnagrinėja pranešimą dėl priekabiavimo ir priima sprendimą dėl jo per du mėnesius nuo pranešimo gavimo dienos. Jei atvejis yra labai sudėtingas (pvz., reikia apklausti daug liudininkų; nukentėjusysis, skundžiamasis ir / ar liudininkai yra sunkiai pasiekiami; lygiagrečiai dėl su pranešimu susijusių aplinkybių yra atliekamas policijos ar kitos išorės institucijos tyrimas; nagrinėjimas turi būti atidėtas dėl kitų nenumatytų aplinkybių), pranešimo išnagrinėjimo terminas gali būti pratęstas dar dviems mėnesiams. Policijos ar kitų išorės institucijų atliekamo su pranešimu susijusių aplinkybių tyrimo atveju pranešimo tyrimas gali būti sustabdytas tol, kol policija ar kita išorės institucija, atliekanti tyrimą, priims sprendimą dėl jo. Bet kuriuo atveju bendras pranešimo išnagrinėjimo ir sprendimo dėl jo priėmimo terminas (į terminą neįskaitant laikotarpio, kuriuo pranešimo nagrinėjimas buvo sustabdytas) turi būti ne ilgesnis kaip 4 mėnesiai nuo pranešimo gavimo Etikos komitete dienos.

64. VDA esant poreikiui ir galimybėms, stengiasi suteikti bet kuriai iš šalių psichologo, sveikatos priežiūros, apsaugos paslaugas ar kitą pagalbą savo teritorijoje.

65. VDA imasi visų reikiamų priemonių, kad pranešimą pateikęs (-ę), parodymus davęs (-ę) ir pranešimą nagrinėjęs (-ę) asmuo (-enys) būtų apsaugoti nuo bet kokių galimų atsakomųjų veiksmų.

X. KONFIDENCIALUMO PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS

66. VDA, kiek įmanoma, gerbia asmens pasirinkimą neteikti pranešimo ir išlaikyti pranešimo apie galimą priekabiavimą konfidencialumą. Išskirtiniais atvejais, kai egzistuoja didelė žalos pranešimą patekusio asmens ar kito susijusio asmens sveikatai ar saugumui rizika, Etikos komiteto teikimu gali būti pasirenkama atlikti vieną ar abu veiksmus:

66.1. gauto pranešimo tyrimą atlikti Etikos komitete (šiuo atveju pranešimą apie galimą priekabiavimą pateikęs asmuo turi teisę nedalyvauti pranešimo nagrinėjime);

66.2. perduoti gautą informaciją (pranešimą) atsakingoms išorės institucijoms (pvz., Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, policijai ar kt.).

67. Konsultacija ir pranešimas apie priekabiavimą yra konfidencialūs, išskyrus tuos atvejus, kai:

67.1. VDA privalo atskleisti informaciją išorės institucijoms.

67.2. Kyla tiesioginė grėsmė pranešėjo ar kito asmens sveikatai ar saugumui. Gaunami keli susiję pranešimai to paties asmens atžvilgiu ir yra pagrindo manyti, kad gali kilti grėsmė kitų asmenų sveikatai ar saugumui.

68. VDA privalo užtikrinti aukščiausią konfidencialumo lygį pokalbių su nukentėjusiais, skundžiamaisiais ir liudytojais metu.

69. VDA laikosi protingumo principo užtikrinant konfidencialumą: Akademijos bendruomenės nariai skatinami pranešti apie priekabiavimą, net jeigu jie pageidauja išlaikyti tokios informacijos konfidencialumą, kuriam užtikrinti Akademia deda maksimalias pastangas (konfidencialia įvardinta

informacija gali būti prieinama tik pranešimo tyrimą atliekantiems asmenims, kurie yra įpareigoti ją saugoti ir neviešinti). Tačiau saugant informacijos konfidencialumą Akademija negali patekti į tokią situaciją, kai negalėtų tinkamai vykdyti savo įsipareigojimų atlikti pranešimo tyrimą, užkirsti kelią tolesniam priekabiavimui arba priekabiavimu kaltinamas asmuo negalės tinkamai save apginti.

70. Turi būti gerbiamas nukentėjusiojo noras neatskleisti savo tapatybės, tačiau tik tuo atveju, kai VDA ir be to gali vykdyti savo įsipareigojimą tinkamai atlikti tyrimą dėl priekabiavimo ir imtis veiksmų, kad būtų užkirstas kelias galimam tolesniam priekabiavimui. Anoniminio pranešimo nagrinėjimas gali būti atliekamas tik išimtiniais atvejais prieš tai įsitikinus, jog pranešėjas yra egzistuojantis asmuo ir pranešime nurodyta informacija atitinka tikrovę ir yra pakankama tyrimui inicijuoti.

XI. SANKCIJŲ TAIKYMAS

71. Konstatavus pažeidimą, VDA rektorius, Etikos komiteto teikimu, priima sprendimą dėl poveikio priemonių (nuobaudų) pažeidėjui taikymo, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir / ar VDA vidaus teisės aktų nuostatomis (šviečiamosios, auklėjamosios ar kt. poveikio priemonės). Rektoriumi nuobaudas skiria Akademijos taryba.

72. Nuobaudos taikomos darbo teisės aktų ir / ar Akademijos mokslo, meno veiklą ir studijas reglamentuojančių dokumentų nustatyta tvarka.

XII. APELIACIJOS TEIKIMAS

73. VDA raštu informuoja nukentėjusį ir skundžiamąjį apie VDA rektoriaus priimtą sprendimą ir galimybes skusti sprendimą teisės aktų nustatyta tvarka. Nukentėjusysis ir skundžiamasis gali kreiptis į kompetentingą instituciją (pvz., Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, Darbo ginčų komisiją, teismą).

XIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

74. Ši Politika yra peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį arba pasikeitus šioje Politikoje aptariamus klausimus reguliuojantiems imperatyviems teisės aktams.

75. Akademijos bendruomenės nariai su šia Politika yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis ir pavišinant Akademijos tinklapyje, ir privalo jos laikytis.
